

<展 望>

成人を対象としたストレスマネジメント介入研究の現状と課題

丸本 裕子* 野村 和孝** 森本 浩志*** 嶋田 洋徳****

要 約

職場のストレスマネジメント介入は、ある一定の効果がみられてはいるが、依然としてメンタルヘルスの不調で休職するものの数は多い。現状において実施されているストレスマネジメント研修は、個人のストレス低減、および健康の維持を直接的に介入する試みが実施されている。しかしながら、従業員に機能するプログラムを考慮する際は、そのプロセスにおける個人と環境の良循環が促進されることを想定する必要があると考えられる。そこで、本論考では、個人と環境の良循環に着目した職場のストレスマネジメント介入について、現状と課題の検討を行った。その結果、社会的文脈の評価を、どのようにストレスマネジメント介入に組み込んでいくかを検討することの必要性が示唆された。

キーワード：ストレスマネジメント介入，コーピング，裁量度，適合度の評価，社会的文脈の評価

問 題

厚生労働省（2007）の報告では、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている勤労者が増加傾向にあることが示されている。「平成 24 年度労働者健康状況調査」（厚生労働省，2012）における「メンタルヘルスクアの取り組みの有無及び取組内容別事業所割合」では、メンタルヘルスクアに取り組んでいる事業所の割合が 42.7%であったことを報告しており、この割合は、平成 19 年度の 33.6%と比較して、9%の上昇が確認されていることを踏まえると、メンタルヘルスクア対策が徐々に広まりつつあるものと考えられる。しかしながら、全体に占める割合は依然として半数以下であり、管理監督者や部下の意識改革を目的とした教育が必

要であるとされる中においては、「こころの健康づくり（メンタルヘルスクア対策）」の取り組みを拡大していくことが重要な課題であると考えられる。

一般に、職場のメンタルヘルスクア対策は、不調にならないための 1 次予防、早期発見と早期予防のための 2 次予防、職場復帰のための 3 次予防の 3 つの対策が基本方針として位置づけられている（厚生労働省，2006）。なかでも、1 次予防はストレスチェックが義務化された現在において、職場ストレスに関する具体的な取り組みの果たす役割が大きくなったといえる。これまでの職場ストレスに関する取り組みは、職場環境に焦点を当てた職場環境改善を検討する組織志向アプローチと、勤労者の個人内要因に焦点を当てた勤労者個人のストレス耐性向上を検討する個人志向アプローチとに大きく二分されて展開されてきた。前者は、主に産業組織の文脈の中で、ストレスを生まない職場環境作りに主眼が置かれてきた。最近では、このような取り組みと平行して、あるいは独立して、1 次予

*早稲田大学大学院人間科学研究科

**早稲田大学人間総合研究センター

***広島国際大学心理科学部臨床心理学科

****早稲田大学人間科学学術院

防としてのストレスマネジメント研修など、個人内要因を介入ターゲットに集団を対象とした研修等を行う企業が増えつつある(厚生労働省, 2012)。そして、メンタルヘルス対策としてのこれらの取り組みの効果検討においては、個人のストレス低減,あるいは健康維持が最終的な指標とされている。

しかしながら、個人が特定のコーピングを実行してストレス低減が達成されたとしても、職場環境において妨害的に機能する場合には、それが持続しないばかりではなく、当該の個人を取り巻く周囲の者に対する悪影響をもたらしてしまうことも予測される。すなわち、個人のストレス低減,および健康の維持を直接的介入によって試みる場合においては、そのプロセスにおける個人と環境の良循環が促進されることを想定する必要があると考えられる。

ここでいう「良循環」とは、行動理論に基づく「生活体(個人)」と「環境」との相互作用において、互いに機能的に作用することを指しており(小野, 2005),あるストレス環境(ストレスラー)下における当該のコーピングが個人のストレス反応を軽減するだけではなく、ストレスラーそのものの影響性を和らげる機能を有する状態のことである。特に、人間関係に関するストレス状況は、それぞれの反応が、他方の刺激になるという、相互随伴性(いわゆる入れ子構造)になっているため、職場等の全体のストレスの影響性を和らげるために、「良循環」は有用な視点であると考えられる。

そこで、本論考では、個人と環境の良循環に着目した職場のストレスマネジメント介入について、ストレス反応へ影響する認知的要因と、コーピングの関係に関する代表的な研究を概観し、「良循環」の視点からその現状と課題について検討することを目的とする。

心理学的ストレスモデルにおける コーピングの選択とその有効性

心理学的ストレスモデルにおいて最も広く支持されている理論は、Lazarus & Folkman

(1984)によって提唱されたトランスアクション・モデルである。Lazarus & Folkman

(1984)は、ストレスを「生体と環境との相互作用的な交渉の中で、ストレスフルなものとして認知(評価)された関係性と、それに対抗しようとする一連の意識的な努力(コーピング)の過程」とであると定義している。この定義に従い、トランスアクション・モデルが提唱されて以降、ストレスラーとストレス反応との間に介在するストレスラーの認知的評価、コーピング、パーソナリティ、ソーシャルサポートといった、いわゆる心理的ストレス過程に関わる媒介要因もしくは、緩和要因についての研究が盛んに行われてきた(津田・岡村・永富, 2001)。

特に、コーピングは、ストレスラーとストレス反応の間に介在する媒介要因であり、状況に適したコーピングが採用されれば、ストレスの解消,あるいは緩和につながる一方で、状況に適さないコーピングが採用されれば、ストレス反応を高めることになるといったように、ストレス反応に直接的に影響を及ぼす要因であることが明らかにされている(Forsythe & Compas, 1987; Couway & Terry, 1992)。すなわち、当該のコーピングがどの程度ストレスラーに対して機能するのかといった、ストレスラーとコーピング、ストレス反応とのつながりを適切に検討する必要があると言える。

このようなコーピングの有効性に関する代表的な仮説として、Couway & Terry (1992)の適合性仮説(Goodness-of-Fit Hypothesis)がある。この仮説は、問題焦点型コーピングの有効性は、個人が評価するストレスラーの統制可能性に依存し、ストレスラーの統制可能性によって、コーピングを使い分けることが有効であるとされている。すなわち、選択したコーピングの有効性は、状況に対する個人の評価によって異なることが示唆されており、個人の認知に

応じたコーピングを選択することが必要であると考えられる。しかしながら、コーピングの選択とその有効性に関する一貫した結果は必ずしも得られていないと考えられる。

コーピングの選択に影響を及ぼす認知的要因

トランスアクションル・モデルでは、特に個人の「認知」がコーピングの選択に影響を及ぼすことが明らかにされている (Lazarus & Folkman, 1984)。たとえば、社会的望ましさへの関心の高さという認知を有する者は、他者のポジティブな評価を受けるために、問題焦点型コーピングを採用し、回避型コーピングをあまり行わない傾向にあることが報告されている (Gianakos, 2002)。また、ストレスラーの脅威性を高く評価すると、情動焦点型コーピングや回避型コーピングを多く選択し、積極的な行動を高く評価すると問題焦点型コーピングを多く選択する傾向にあることが指摘されている (Lazarus & Folkman, 1984)。

さらに、島津 (1999) によると、職場における量的に負荷が高いストレスラーに対して問題解決型コーピングを選択した際には、ストレス反応の程度は低い一方で、職場における質的な負荷が高いストレスラーに対しては、コーピングの種類に関わらずストレス反応の程度が高いことが報告されている。また、鈴木 (2000) は、ストレスラーの評価について、積極的に関与するか (effort)、あるいは驚異的であると評価するか (distress) という2次元でとらえる試みを行なっている。その結果、distress型は、ストレスラーを統制不可能と評価するため、回避型コーピングを適用する傾向が高く、さらに、effortとdistressの組合せによって表現される対処方略の特徴として、effortが高くdistressが低いものは、問題解決的なコーピングが多く行われ、回避的な対処はほとんど見られないこと、effortとdistressがともに高い型において

は、回避的なコーピングが多く行われるが、同時に状況に積極的に関与しようとする認知も強く、問題解決的な対処も多く行われるといったことを報告している。

これらのことから、ストレス対処の個人差の特徴を捉えるモデルやコーピングの有効性は、単一の方略の検討をするだけではなく、いくつかの方略の組み合わせによって表現される方略を検討することによって、臨床場面に即した記述を可能にする発展がなされてきたと考えられる。しかしながら、コーピングの選択は職場環境に代表されるさまざまな状況的要因の影響を受けるため、たとえ最善の方法を知識として有していたとしても個人のこれまでの学習歴によって強化されたコーピングが選択される可能性が高く、最善とされるコーピングが常に実行されるとは限らないと考えられる。特に、コーピングの選択は、社会文化的背景などに対する認知的要因の影響を受けるともされており、たとえば、自己概念においては、西洋人の多くが他者からの独立性を維持することを好むのに対して、アジア人の多くは他者との調和を維持することを好み、多くの日本人は内集団関係を重視し、内集団メンバー内の評価を保つことを好む傾向にあることが指摘されている (Markus & Kitayama, 1991)。具体的には、ある特定のストレスラーに対して、ストレス低減効果の高いであろうコーピングを選択肢として検討することは可能であるにもかかわらず、社会的状況 (たとえば、職場など) に対する認知が妨害的に働き、ストレス低減に対して必ずしも有効ではないコーピングを選択してしまう場合が挙げられる。そのため、職場ストレスにおけるコーピングの選択とその有効性について検討する上では、コーピングの選択に影響を及ぼしうる職場環境に関する認知的要因について検討する必要があると考えられる。

コーピングの選択に影響を及ぼす 職場環境に関する社会文化的要因

コーピングの選択について、Lazarus & Folkman (1984) は個人の価値観やコミットメントをコーピングの選択に影響を及ぼしうる要因として位置づけており、職場ストレスをターゲットとした場合においては、「組織コミットメント」と「裁量度」がコーピングの選択に影響しうる職場環境に関する認知的要因に位置づけられると考えられる。したがって、コーピングの選択に影響を及ぼす職場環境に関する認知的要因の検討においては、組織コミットメント、および裁量度についてコーピングの選択とその有効性の観点から再検討する必要があると考えられる。

組織コミットメント

組織コミットメントとは、コミットメントの対象が所属する組織に向かっている心理的な状態であり、個人がある組織に対してアイデンティティとインボルブメントをもつ強さと定義されている (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974)。たとえば、組織コミットメントが高い従業員は低い従業員と比較して、高いパフォーマンスを示す傾向があり、職務満足感のような他の認知的要因と比較して、従業員の離職などの組織的成果の予測性が高いとされている。さらには、組織コミットメントの高さが、役割以上の働きや組織の生産性の高さに結びつくことが示唆されている (Aranya, Kushnir, & Valency, 1986)。したがって、組織コミットメントの高さは、職場場面においては、業務ストレスに対して問題解決的なコーピングの選択を促進する可能性が高いと考えられる。

その一方で、組織においては必ずしも組織コミットメントの高い者ばかりではなく、組織に対するコミットメントの低い者は、欠勤など、不適切なコーピングをとる傾向があることが報告されている (森本・嶋田, 2008)。このよ

うな傾向は、回避的なコーピングが機能したことにより生じる一時的なストレス低減効果によって強化され、不適応的なコーピングが長期に渡り維持されているものと考えられる。このような問題に至る背景には、組織コミットメントの低い者は、業務ストレスに対して問題解決的なコーピングをとることが必ずしも本人にとっての強化事態になるわけではないため、結果的に回避的なコーピングに至っているということが考えられる。

さらに、組織コミットメントの高い者であったとしても、業務ストレスの質的負担、量的負担が増大する中で、本来であれば、情動焦点型コーピングを用いることが適切な場面であったとしても、問題解決的なコーピングに固執することによって、結果的にストレス反応が高い状態が持続してしまう場合があると考えられる。

裁量度

職場環境を就労者自身によってコントロールできる程度のことは「仕事の裁量度 (Hackman & Oldham, 1975)」と呼ばれ、個人と環境の相互作用においては、この裁量度も職場ストレスにおける個人要因として重要であると考えられる。Karasek (1979) は仕事の裁量度を弛緩要因として取り上げ、仕事の裁量度が低く、かつ仕事上の要求が高い群を「High Strain Job」群として、職場における最も精神的健康度が低い群であることが指摘されている。

これまでにも、仕事の裁量度を高めれば、心理的ストレス反応が低減し、覚醒感が高まることによって精神的健康度が維持されることが報告されており (森本・清水・三野・下山・金光, 2004)、職場におけるストレス反応の緩和要因として考えられてきた。しかしながら、就労者自身が職場環境でコントロール可能であると判断した際の認知に誤りがあることも考えられる。たとえば、自身が遭遇したストレス場面において、実際は高い裁量度を持つ者が、その

程度を低く見積もったがために、自身が持つコーピングが多いにも関わらず選択するコーピングが限定され、結果的にその場に適したコーピングが適用されず、ストレス反応が高まってしまう場合が考えられる。一方で、裁量度があると認知しているものが、ストレス場面のモニタリングが適切に実行できないために、結果的にその場に適したコーピングが用いられず、同様にストレス反応が高くなる可能性も考えられる。個人が自覚する裁量度と場面のモニタリングに関しては、実証的な研究がなされていない。

したがって、組織という環境と個人の良循環を考慮するためには、組織コミットメントならびに裁量度を、職場ストレスの緩和要因として捉えるのではなく、選択したコーピングがその場の環境において許容されうるかといった観点を加えた上で、個人差要因として検討する必要があると考えられる。

コーピングの選択とその有効性に直接的に影響しうる職場環境に対する認知的要因

コーピングの有効性については、自身の選択そのものの満足の程度（選択満足）と、コーピングの結果に対する満足の程度（コーピング後の社会的相互作用の満足）が影響していることが報告されている（Ono, Ueda, Takahashi, Igarashi, Kaneko, Akamatsu, & Shimada, 2005）。具体的には、選択したコーピングの効果はコーピング実行後の環境からのフィードバックを受けてから、始めて個人にとって有効か否かが判断されることになる。選択したコーピングに満足しても、場面に不適應であれば結果的にストレス反応は上昇すると考えられる。

この点について、Morimoto, Shimada, & Ozaki (2013) は、コーピングの選択について社会的文脈の評価（社会的集団内における特定のコーピングの是非についての評価；appraisal of coping acceptability; ACA）の観点に基づく

検討をすすめており、コーピングの選択は社会的集団内で容認されるであろう評価によって決定がなされることを指摘している。特に、日本人は、ストレスラーの評価において、ACAが測定する社会文化的信念がコーピング選択に大きく影響しうることを示唆している。つまり、職場ストレスの低減におけるコーピングの選択においては、ストレスラーに対する認知とその評価に対して、社会文化的信念の影響を強く受けており、機能的なコーピングの選択を目的としたストレスマネジメントにおいては、これらの職場環境に対する認知的要因を十分に検討することが重要であると考えられる。

職場環境に対する認知的要因を踏まえたストレスマネジメント

これまでの職場におけるストレスマネジメントは、従業員の健康保持増進と予防的観点から実施され、ある一定の効果が報告されてきた。

その一方で、実際はメンタルヘルスの不調を訴える従業員は増加の傾向にあることも事実であり、従来のストレスマネジメントが必ずしも有効に機能していない場合も考えられる。このような問題を解決する方法の1つとして、職場環境に対する認知的要因をストレスマネジメント介入に組み込むことが重要な課題であると考えられる。

Morimoto et al.(2013)の報告によると、コーピングの選択においては、これまでに検討されてきたストレスラーに対する認知的評価の要因に限らず、個人が社会的集団内における特定のコーピングを選択した際の是非についての評価を強く受けていることを明らかにしている。つまり、この社会的集団内からの評価が個人にとって望ましいか、望ましくないかによって、ストレス反応に差が生じる可能性があることを指摘している。

したがって、これまで取り扱われてきたコー

ピングの選択に影響を及ぼす認知的評価の要因以外にも、社会的文脈の評価もコーピングの選択に影響を及ぼす認知的評価の1つの要因として扱う必要を示唆しているのが新しい視点であると考えられる。環境と個人の良循環を考えた際に、この社会的文脈からの評価を加える手続きをストレスマネジメントプログラムに組み込むことによって、良循環を促進可能になると考えられる。

おわりに

本論考では、個人と環境の良循環に着目した職場のストレスマネジメント介入を考える上で、主にストレスに対する認知的評価とコーピングの現状に着目し、検討を行ってきた。これまでストレスに対する様々な認知的評価の検討が行われてきているが、個人と環境との相互作用を考慮した観点からの検討は殆ど見受けられなかった。

嶋田（2010）は、個人のメンタルヘルスを保つ方法は1つに決まるわけではなく、一般論の公式で片付ける時代から、個人レベルで適応することを考える時代となり、今後のストレスマネジメント研修は、個人を対象としたオーダーメイドのストレスマネジメント研修の確立が求められると述べている。現在実施されている職場におけるストレスマネジメント研修の多くは、費用や効率の面からも、1次予防、2次予防を目的とした研修では、集団を対象に実施されている。しかしながら、これまで概観してきたとおり、ストレスをどの程度驚異的なものかを判断する認知的評価と、ストレス反応に影響を与えるコーピングの選択に影響を与える要因には、社会文化的信念といった個人差が影響していることがわかり、機能するコーピングは個人によって異なることが推測された。

したがって、今後のストレスマネジメント研修は、集団を対象としながらも個人が自分自身

に機能するコーピングを選択する観点を得ることを目的としたプログラムの構築が課題であると考えられ、それらの観点を取り入れたストレスマネジメント研修が実行されることによって個人と職場における良循環が促されるものと考えられる。

引用文献

- Aranya, N., Kushnir, T., & Valency, A.(1986) Organizational commitment in a male dominated profession. *Human Relations*, **39**, 433-448.
- Choi, B., Schnall, P. L., Yang, H., Dobson, M., Landsbergis, P., Israel, L., Baker, D.(2010). Psychosocial working conditions and active leisure-time physical activity in middle-aged U.S. workers. *International Journal of Occupational Medicine and Environ--mental Health*, **23**, 239-253.
- Conway, V. J. & Terry, D.J (1992). Appraised controllability as a moderator of the effectiveness of different coping strategies: a test of the good-ness of fit hypothesis. *Australian Journal of Psychology*, **44**, 1-7.
- Forysthe, C. & Compas, B.E.(1987). Interaction of cognitive appraisal of stressful events and coping : Testing the goodness of fit hypothesis. *Cognitive Therapy and Research*, **11**, 473-485.
- Gianakos,I. (2002). Predictors of coping with works stress : The influence of sex, gender role, social desirability, and locus of control.

- Sex Roles*, **46**, 149-158.
- 原谷隆史 (2006). 職業性ストレスの予防と健康職場：最近の動向と課題 産業ストレス研究, **13**, 179-184.
- (Haratani, T. (2006) Prevention of Job Stress for Creating Healthy Work Organizations: Recent Trends and Future Directions *National Institute of Occupational Safety and Health*, **13**, 179-184.)
- 鄭真己・山崎喜比古 (2003). 情報サービス産業における労働職場環境特性が労働者の心身の健康、職務不満足及び離職意向に及ぼす影響 産業衛生学雑誌, **45**, 20-30.
- (Tei M., Yamazaki, Y. (2003). The Impact of Work and Organizational Characteristics on the Health Status, Job Dissatisfaction and Turnover Intentions of Workers in an Information Service Industry. *Japan Society For Occupational Health*, **45**, 20-30.)
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R.(1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, **60**, 159-170.
- Karasek R.A.(1979) . Job demands, job decision latitude, and mental strain : implications for job redesign , *Administrative Science Quarterly*, **24**, 285-308.
- 厚生労働省 (2006). 労働者の心の健康保持増進のための指針 (改訂版)
- 厚生労働省 (2007). 平成 19 年度労働者健康状況調査
- 厚生労働省 (2012). 平成 24 年度労働者健康状況調査
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. New York : Springer Publishing Company.
- (ラザルス, R. S. & フォルクマン, S. 本明 寛・春木 豊・織田正美 (監訳) (1991). ストレスの心理学 実務教育出版)
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991) Culture and the self : Implication for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, **98**, 224-253.
- 森本浩志・嶋田洋徳 (2008). 職場不適応に関する心理学的研究の動向と課題 産業ストレス研究, **15**, 287-296.
- (Morimoto, H., Shimada, H. (2008). Workplace Maladjustment : Current Status and Future Directions . *The Japan Association Of Job Stress Research*, **15**, 287-296.)
- Morimoto, H., Shimada, H., & Ozaki, K. (2013) . Does Stressor Evaluation Mediate Sociocultural Influence on Coping Selection? An Investigation Using Japanese Employees. *International Journal of Stress Management*, **20**, 1-19.
- 森本寛訓・清水光弘・三野節子・下山育子・金光義弘 (2004). 職業性ストレスが就労者の精神的健康に与える影響 (1) 職種と仕

- 事の裁量度を変数として. 日本健康心理学
会第 17 回大会発表論文集, 412 - 413.
(Morimoto,H.,Shimizu,M.,Mitsuno,S.,Shi
moyama,I.,& Kanemitsu,Y.)
- 小野浩一 (2005). 行動の基礎 豊かな人間理
解のために 培風館
(Ono,K.)
- Ono, K., Ueda, K., Takahashi, H., Igarashi, Y.,
Kaneko,K., Akamatsu, A., & Shimada, H.
(2005). Development of the questionnaire
for subjective satisfaction about stress
coping and the influence of subjective
satisfaction about stress coping on stress
responses. *Japanese Health Psychology*,
12, 1-13.
- Porter,I, Strtrts,R, Mowday,R., & Boulian,P
(1974). Organizational Commitment,
Job-Satisfaction, and Turnover among
Psychiatric Technicians. *Journal of
Applied Psychology*, **59**, 603-609.
- 島津明人 (1999). 職場ストレッサーに対する
対処努力および対処方法が従業員の精神
的健康状態に及ぼす影響 産業ストレス
研究, **7**, 61-66.
(Shimazu, A. (1999). The effect of coping
efforts and coping methods with job
stressors on employees mental health. *The
Japan Association of Job Stress Research*, **7**,
61-66.
- 嶋田洋徳 (2010). メンタルヘルス研修マニュア
ルⅢ 健康保険組合連合会 pp.7-10.
(Shimada,H.)
- 鈴木伸一 (2000). ストレスへの認知的評価と対
処行動の相互作用が心理・生理的反応に及
ぼす影響 早稲田大学 人間科学学術院
(Suzuki,S.)
- 高木浩人 (2003). 組織の心理的側面 ——組
織コミットメントの探求—— 白桃書房
(Takagi,H.)
- 津田彰・岡村尚昌・永富 香織 (2001). 心理
的ストレス研究の最近の動向 ストレス
科学, **16**, 3-15.
(Tsuda, A., Okamura, N., & Nagatomi, K.
(2001).On the recent trends in the
psychological stress research. *Srress Science
Research*, **16**, 3-15.)

The Recent Issues of workplace stress management interventions for Adults

Yuko MARUOTO*, Kazutaka NOMURA**, Hiroshi MORIMOTO*****,
and Hironori SHIMADA****

* Graduate School of Human Sciences, Waseda University,

** Advanced Research Center for Human Sciences, Waseda University

*** Faculty of Psychological Science, Hiroshima International University

**** Faculty of Human Sciences, Waseda University

Abstract

The effectiveness of certain workplace stress management interventions was reported recently. However, numerous employees continue to take stress-related administrative leave. The purpose of stress management training is to preserve health and reduce stress; however, when considering a program that provides these outcomes for employees, it is necessary to assume that individuals are distributed adequately within the environment and promote the process. Therefore, as this is assumed in workplace stress management interventions, we examined the current situation and challenges. Results suggested that the evaluation of social context should be considered when introducing such stress management interventions.

Key words: stress management intervention, coping, job control